Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 8370304
Centre d'intérêt: 874

Giroux, Roland.

Mise au point d'une nouvelle stratégie d'accueil des stagiaires au Centre Daniel-Johnson / par Roland Giroux et Gaston Guimond. -- Montréal : Université du Québec à Montréal, Département des sciences de l'éducation, 1982.
ix, 88 f. ; 28 cm.

En tête du titre: PERA-Enseignement professionnel, Département des sciences de l'éducation, Université du Québec à Montréal. "Projet réalisé au Baccalauréat en enseignement professionnel et subventionné dans le cadre du P.P.M.E.P.". "Le projet PERA enseignement professionnel" -- Couv. Bibliogr.: f. [67].

Cote Dewey: 371.216'09714/G528m Cote LC: LB/2341

Descripteur(s): *Accueil des étudiants *Techniques physiques *Stagiaire *Diaporama *Matériel didactique *Questionnaire *Secondaire (Niveau) *Education des adultes

Identificateur(s) de nom: *PERA (Projet) *Polyvalente Daniel-Johnson (Pointe-aux-Trembles, Québec)

Identificateur(s) de sujet: *Mécanique automobile *Equipement motorisé

Le projet de recherche-action décrit dans ce rapport a pour objectifs principaux d'augmenter la satisfaction des stagiaires à l'égard du processus d'accueil et de diminuer les abandons, particulièrement durant les premiers jours. Les objectifs spécifiques sont les suivants: 1. faciliter la compréhension du processus de fonctionnement à l'intérieur des ateliers; 2. humaniser l'intégration des stagiaires; 3. susciter la motivation chez les stagiaires; 4. les initier à la manipulation des appareils audiovisuels. Le rapport décrit le projet et les activités d'accueil prévues; il reproduit le guide du stagiaire et le texte du diaporama; il traite ensuite des modalités d'évaluation du projet, et en analyse les résultats.

L'expérimentation s'est tenue de janvier à mai 1981 auprès des 29 stagiaires du Centre, qui ont bénéficié de la nouvelle stratégie d'accueil mise au point dans le cadre du projet. Les instruments d'évaluation utilisés sont les suivants: 1. une grille pour la planification et l'évaluation, qui inclut les réactions verbales du stagiaire; 2. un questionnaire objectif à choix multiples portant sur le diaporama; 3. un questionnaire portant sur l'utilisation du projecteur; 4. un questionnaire-sondage sur la satisfaction. Ces instruments sont reproduits en annexe.

La nouvelle statégie d'accueil, qui utilise notamment un diaporama pour mieux informer les stagiaires et qui a soigné l'aspect humain du contact des stagiaires avec le Centre, semble avoir eu d'heureux

résultats. Les stagiaires se disent aujourd'hui très satisfaits du processus d'accueil. Enfin, le taux d'abandons a considérablement diminué et les abandons ont tendance à se concentrer dans les tous premiers jours, ce qui est signe que les stagiaires sont suffisamment informés après l'accueil pour savoir s'ils sont à leur place au Centre ou non. Les objectifs visés sont donc atteints.

Type de document: d
Région(s) administrative(s): 063
Financement: Bénéficiaire - UQAM
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGERU
Programme(s) de subvention - PPMEP
Auteur de l'analyse: jr

E D U Q 8370304

Université du Québec à Montréal
Département des sciences de l'éducation

Le projet PERA enseignement professionnel

Mise au point d'une nouvelle stratégie d'accueil des stagiaires au Centre Daniel-Johnson

Roland Giroux, Gaston Guimond

projet réalisé au baccalauréat en enseignement professionnel et subventionné dans le cadre du P.P.M.E.P.

1982

Publication du groupe de recherche PERA sous la direction de Gabriel Gayette et Jean Villeneuve

E D U Q 8370304

PERA - ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE L'EDUCATION

UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL

MISE AU POINT D'UNE NOUVELLE STRATEGIE D'ACCUEIL DES STAGIAIRES AU CENTRE DANIEL-JOHNSON

par

Roland Giroux

et

Gaston Guimond

Projet réalisé au
Baccalauréat en enseignement professionnel
et subventionné
dans le cadre du P.P.M.E.P.

1982

INFORMATIONS GENERALES

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet de Perfectionnement des Enseignants par la Recherche-Action (PERA) expérimenté à l'UQAM depuis septembre 1979 sous la responsabilité des professeurs Gabriel Goyette, Ph. D. et Jean Villeneuve, Ph. D.

Ce projet a été rendu possible grâce à des fonds obtenus du programme de subventions P.P.M.E.P. (ministère de l'Education).

Responsables pédagogiques du P.P.M.E.P.:

Robert Morissette, Ph. D. (1979-1980)
Norbert Coisman, Ph. D. (1980-1981)
Guy St-Aubin, M. Ed. (1981-)

Auteurs du projet

Roland Giroux et
Gaston Guimond,
tous deux enseignants (formateurs)* en mécanique automobile à la Polyvalente Daniel-Johnson et inscrits au Baccalauréat en enseignement professionnel à l'UQAM.

Conseiller en enseignement professionnel

Lionel De Villers,
enseignant à la C.E.C.M. et inscrit à la Maîtrise en éducation à l'UQAM.

---

* Formateurs: les enseignants employés pour ce type de cours sont nommés formateurs.

Adjointe à la recherche, à l'évaluation et à la rédaction

Claudine Nézet-Séguin, M. Ed. (mesure et évaluation).

Adjointe à l'audio-visuel

Lyne-Louise Lévesque, M. A. (technologie éducationnelle)

Lieu de l'expérimentation

Le Centre de formation professionnelle des adultes de l'école polyvalente Daniel-Johnson.

Clientèle visée

Adultes en stage de formation en mécanique automobile: sont admis à ce cours les adultes possédant les pré-requis exigés par les organismes fédéraux et provinciaux (secondaire III en général); ce cours, d'une durée maximum de 52 semaines, est contingenté; l'entrée des stagiaires est périodique et la sortie variable.

Autres participants

Jean-Jacques Morrissette,
narrateur du diaporama mis au point dans le cadre de ce projet;

Le personnel et les stagiaires du Centre Daniel-Johnson.

Note au lecteur

Ce rapport de recherche-action présente, dans un ordre chronologique, les diverses étapes franchies par les auteurs dans la poursuite d'un double but: la solution d'une lacune observée dans leur milieu scolaire et le perfectionnement de leur formation universitaire. Pour bien mettre en éviden-

ce le cheminement des auteurs, les deux premiers chapitres de ce rapport exposent les démarches entreprises avant que l'"expérience"[1] n'ait lieu, alors que le troisième décrit les faits tels qu'ils se sont déroulés durant l'"expérience". Pour cette raison, les deux premiers chapitres sont rédigés surtout au présent et au futur alors que le passé est prépondérant dans le troisième. Le lecteur est ainsi invité à s'imprégner du vécu de cette recherche-action.

---

1 Le mot "expérience" est ici utilisé dans le sens d'une mise à l'essai qui, sans posséder toutes les caractéristiques de contrôle rigoureux et systématique, consiste à "provoquer une observation dans l'intention d'étudier certains phénomènes" (Dictionnaire Le Petit Robert, 1972, p. 659).

TABLE DES MATIERES

	Page
Informations générales	11
CHAPITRE PREMIER - ANALYSE DE LA SITUATION	1
1. Origine du projet	1
2. Objectifs du projet	5
CHAPITRE DEUXIEME - PLANIFICATION	6
1. Présentation générale du projet	6
2. Description détaillée des activités	8
2.1 Accueil par la secrétaire et le directeur	8
2.2 Rencontre des trois formateurs	8
2.3 Présentation et visionnement du diaporama	9
2.4 Administration de deux questionnaires	11
2.5 Visite des ateliers	12
2.6 Remise du premier guide d'apprentissage	13
2.7 Rencontre avec le directeur du Centre	13
2.8 Initiation au travail en atelier	14
3. Le guide du stagiaire: accueil d'un stagiaire au Centre	15
- Informations générales	18
- Mode d'utilisation du guide	19
- Objectifs généraux	20
- Lexique	21
- Description du diaporama	22
- Texte de la narration	25
4. Modalités d'évaluation des objectifs du projet	38
4.1 Evaluation en regard de chaque objectif	38
4.2 Description des instruments	40
CHAPITRE TROISIEME - REALISATION: ANALYSE ET INTERPRETATION	42
1. Retour sur le vécu de l'expérience	42
2. Analyse des items du questionnaire-diaporama	44
3. Résultats en regard des objectifs du projet	48

Page

3.1 Compréhension du processus de fonctionnement . . 48
3.2 Humanisation et motivation 50
3.3 Initiation à la manipulation d'appareils audio-visuels 51
3.4 Augmentation de la satisfaction des stagiaires à l'égard de l'accueil 52
3.5 Diminution des abandons 54

4. Modification apportée suite à l'expérience 57
5. Commentaires concernant la mise au point de ce projet 58

5.1 Commentaires du directeur du Centre 58
5.2 Commentaires de collègues 58
5.3 Commentaires de quatre stagiaires déjà inscrits, après le visionnement du diaporama 59

Conclusion 60

Remerciements 65

Références 67

LISTE DES ANNEXES

		Page
Annexe A.	Questionnaire-sondage	69
Annexe B.	Grille pour la planification et l'évaluation du processus d'accueil des stagiaires au Centre . .	72
Annexe C.	Questionnaire-diaporama	74
Annexe D.	Questionnaire-projecteur - Liste des réponses acceptées	80
Annexe E.	Sources des instruments de mesure utilisés . . .	83
Annexe F.	Grille pour la planification et l'évaluation du processus d'accueil des stagiaires au Centre (version remaniée suite à l'expérience)	85
Annexe G.	Liste des documents produits dans le cadre de PERA - Enseignement professionnel	87

LISTE DES TABLEAUX

		Page
I.	Compilation des réponses de 50 stagiaires au questionnaire-sondage	2
II.	Compilation des abandons durant les premiers jours suivant l'accueil, pour les années 1979 et 1980	3
III.	Correspondance objectifs-items pour le questionnaire-diaporama	41
IV.	Devis de recherche utilisé	43
V.	Compilation des résultats au questionnaire-diaporama .	44
VI.	Indice de difficulté, coefficient de corrélation point-bisériale, statistique "t", décision et discussion relatifs à chacun des items du questionnaire-diaporama .	47
VII.	Moyenne, écart-type et étendue obtenus par le groupe expérimental au questionnaire-diaporama	48
VIII.	Résultats obtenus par le groupe expérimental au questionnaire-projecteur (n = 29)	51
IX.	Comparaison des résultats (en pourcentages) au questionnaire-sondage administré avant (50 sujets) et après (10 sujets différents) l'expérience	53
X.	Compilation des abandons après 5, 10, 15 et 20 jours suivant l'accueil	55

LISTE DES FIGURES

Page

Figure 1. Polygone de fréquences illustrant les résultats au questionnaire-diaporama 49

CHAPITRE PREMIER

ANALYSE DE LA SITUATION

1. ORIGINE DU PROJET

Dans le cadre de la coopération franco-québécoise en éducation des adultes, un projet intitulé: "Programmation séquentielle et unités capitalisables", est mené conjointement par les ministères de l'Education du Québec et de France. Ce projet vise entre autre à "définir... des systèmes de formation ... favorisant l'entrée périodique, l'apprentissage individualisé ..." (Henry, 1978). L'école polyvalente Daniel-Johnson constitue l'un des deux endroits au Québec où se déroule l'expérimentation.

Dès 1978, nous nous impliquons, en tant que formateurs, dans la mise au point d'un programme de formation en mécanique automobile qui est inauguré au Centre Daniel-Johnson en septembre 1978. Depuis le début jusqu'en juin 1980, 125 stagiaires sont accueillis, à raison de un, deux ou trois à la fois selon les disponibilités physiques des ateliers.

D'autre part, en septembre 1979, nous nous inscrivons au Baccalauréat en enseignement professionnel à l'UQAM. Intéressés par les possibilités offertes par le projet PERA[2], nous nous impliquons également

---

2 Les personnes intéressées à consulter la liste des projets de perfectionnement des enseignants du secteur professionnel par la recherche-action dans le cadre de PERA sont invitées à lire l'annexe G.

dans ce projet qui nous amène à élaborer un projet de recherche-action en vue de solutionner une lacune existante dans notre milieu.

Réflexions et analyses nous amènent à diagnostiquer une lacune dans le processus d'accueil des stagiaires. En effet, en octobre 1979, un sondage est réalisé dans l'anonymat le plus complet en vue de connaître l'opinion des stagiaires sur:

a) l'accueil (items #1, 6, 8)

b) l'intégration au groupe (item #5)

c) le cours et ses objectifs (items #7 et 9)

d) les formateurs (item #4)

e) l'information reçue lors des premières semaines (items #2 et 3).

Cinquante stagiaires n'ayant pas encore terminé le cours à cette date répondent au questionnaire inclus à l'annexe A. Le tableau I résume les réponses obtenues.

Tableau I. Compilation des réponses de 50 stagiaires au questionnaire-sondage.

Questions / Réponses	a	b	c	d	e
Très satisfaisant	5	5	43	44	28
Satisfaisant	10	40	6	5	19
Non satisfaisant	35	5	1	1	3

Ce sondage révèle que, sur 50 stagiaires-répondants, 35 se disent insatisfaits du processus d'accueil alors qu'une grande majorité de ces personnes se disent satisfaites et même très satisfaites de tous les autres points.

Ce sondage va dans le même sens que certaines statistiques d'abandons dans les permiers jours suivant l'accueil. Le tableau II illustre le nombre de stagiaires accueillis et le nombre de stagiaires ayant abandonné dans les premiers jours suivant l'accueil.

Tableau II. Compilation des abandons durant les premiers jours suivant l'accueil, pour les années 1979 et 1980.

Année	Total des admissions	Nombre d'abandons				
		du 1er au 5e jour	du 6e au 10e jour	du 11e au 15e jour	du 16e au 20e jour	Total
1979	72	10	1	1	3	15
1980	69	12	2	0	9	23
Total des 2 années	141	22	3	1	12	38

Il semble donc y avoir une insatisfaction au niveau du processus d'accueil (voir tableau I) et cette lacune pourrait avoir causé l'abandon de plusieurs stagiaires dans les premiers jours suivant l'accueil (voir tableau II). Un processus d'accueil inadéquat n'est certes pas la seule cause de ces abandons: le stagiaire s'est peut-être aperçu qu'il n'était

pas à sa place, que le cours ne l'intéressait pas; des problèmes familiaux ou autres ont pu l'obliger à abandonner le cours. Cependant, les résultats du sondage révèlent que même les stagiaires qui ont poursuivi le cours durant plusieurs semaines ont été insatisfaits du processus d'accueil.

Depuis l'inauguration du programme en 1978, le processus d'accueil est le suivant: le stagiaire doit d'abord rencontrer le responsable du Centre qui lui explique le programme de formation, l'informe des objectifs à atteindre et des étapes à parcourir pour l'apprentissage d'un métier; dans ce processus, on accorde beaucoup d'importance à la discipline, aux retards, à la carte de poinçon à l'entrée et à la sortie, et aux contrôles de tous genres.

Nous décidons donc de faire d'une pierre deux coups: travailler à l'amélioration du processus d'accueil des stagiaires et y centrer notre projet de recherche-action. A la session Hiver 1980, Messieurs Goyette et Villeneuve acceptent notre projet.

2. OBJECTIFS DU PROJET

La nouvelle stratégie d'accueil des stagiaires mise au point dans le cadre de ce projet poursuit deux objectifs principaux, à savoir:

2.1 augmenter la satisfaction des stagiaires à l'égard du processus d'accueil;

2.2 diminuer les abandons, particulièrement durant les premiers jours suivant l'accueil.

En vue d'atteindre ces objectifs principaux, quatre objectifs spécifiques sont proposés:

a) faciliter la compréhension du processus de fonctionnement à l'intérieur des ateliers;

b) humaniser l'intégration des stagiaires;

c) susciter la motivation chez les stagiaires;

d) initier les stagiaires à la manipulation d'appareils audio-visuels.

CHAPITRE DEUXIEME

PLANIFICATION

1. PRESENTATION GENERALE DU PROJET

L'accueil peut avoir un impact important sur le cours en général. Le stagiaire est-il accueilli chaleureusement? Comprend-il bien le mode de fonctionnement du Centre? Il s'intègre alors plus facilement au groupe, se sent en confiance avec les formateurs, est plus motivé à travailler et a plus de chance de réussir. C'est du moins ce que nous croyons.

Si, par contre, un stagiaire se sent perdu en milieu inconnu, ne sait qui consulter ou n'ose demander des renseignements, il risque de se décourager devant tant d'éléments nouveaux qu'il ne comprend pas et d'abandonner le cours, peut-être à tort.

Persuadés de l'importance de cet impact, nous nous proposons donc d'élaborer une nouvelle stratégie d'accueil. Tout en informant adéquatement le stagiaire sur ce qui l'attend et en l'initiant aux divers lieux, activités et manipulations, cette stratégie se veut aussi humaine et motivante. Nous espérons ainsi contribuer à la solution de deux problèmes dans notre milieu, soit l'insatisfaction de plusieurs stagiaires à l'égard de l'accueil et le taux élevé d'abandons dans les premières semaines suivant l'accueil.

Pour élaborer notre nouvelle stratégie d'accueil, il fallait trouver des moyens pour rencontrer les objectifs de notre projet.

1. Pour faciliter au stagiaire la compréhension du processus de fonctionnement à l'intérieur des ateliers (objectif a), pour lui donner un aperçu général des lieux et pour lui présenter une première fois les diverses personnes-ressources, nous songeons à mettre au point un diaporama.

2. Pour humaniser l'intégration des stagiaires (objectif b), il faudrait d'abord accorder plus de temps à l'accueil; nous décidons donc, avec l'accord de notre directeur, d'y consacrer 10 périodes réparties sur deux jours. Nous prévoyons également faire alterner les activités qui demandent un effort de la part du stagiaire et les activités plus détendues durant lesquelles les contacts humains sont favorisés. Nous décidons aussi de ne pas mettre l'accent sur la discipline mais plutôt de tenter, dès le début, de motiver les stagiaires au travail tant par les conversations prévues que par le diaporama (objectif c).

3. Pour initier les stagiaires à la manipulation d'appareils audio-visuels, nous prévoyons leur faire visionner le diaporama par eux-mêmes (objectif d).

Nous comptons ainsi augmenter la satisfaction des stagiaires à l'égard de l'accueil et diminuer les abandons dans les premiers jours suivant l'accueil. Nous tenterons de vérifier ces faits en tenant des statistiques aussi précises que possible.

2. DESCRIPTION DETAILLEE DES ACTIVITES

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'accueil s'échelonnera sur 10 périodes de 50 minutes chacune. Le stagiaire sera d'abord accueilli par la secrétaire du Centre qui lui fera remplir certains formulaires d'inscription, puis il rencontrera le directeur du Centre (1); il fera ensuite connaissance avec les trois formateurs du Centre (2 et 3). Après le souper, le stagiaire visionnera le diaporama mis au point dans le cadre de ce projet (4) et répondra à deux questionnaires (5); le stagiaire visitera ensuite les ateliers (6) et le formateur lui remettra le premier guide d'apprentissage (7). Le lendemain, le stagiaire rencontrera le directeur du Centre (8 et 9) et il sera finalement initié au travail en atelier (10). Spécifions maintenant les objectifs des activités prévues à chacune de ces étapes ainsi que le contenu de ces activités.

2.1 Accueil par la secrétaire et le directeur

Notre intervention se limite ici à recueillir la fiche d'inscription remplie par le stagiaire; cette étape n'a donc pour objectif que de recueillir certains renseignements concernant le stagiaire, tels nom, langue, nationalité, etc. (voir Annexe B, 1°).

2.2 Rencontre des trois formateurs

Cette rencontre a pour but de présenter au stagiaire trois personnes qui l'assisteront durant toute la durée de son séjour. De façon informelle, les formateurs s'efforcent d'établir un contact amical avec

le stagiaire, de l'encourager, de le mettre à l'aise, de répondre à ses questions. Cette rencontre a donc une importance capitale dans notre stratégie d'accueil. En effet, le climat de chaleur humaine qu'elle veut créer devrait mettre le stagiaire à l'aise, au départ; se sentant bienvenu et en confiance, il est plus réceptif à l'information qui lui est donnée. De plus, nous nous efforçons de le motiver en l'informant des possibilités offertes sur le marché du travail après ce cours.

Notre tâche consiste ici à observer les réactions du stagiaire, à tenir compte de ses questions, de sa timidité ou de son silence, pour tenter de discerner s'il est intéressé à entreprendre ce cours, s'il possède déjà des connaissances en mécanique automobile, s'il est sérieux et déterminé; toutes ces observations sont soigneusement codifiées (voir Annexe B) pour, d'une part, aider le stagiaire le plus possible et, d'autre part, recueillir des données pertinentes à notre projet de recherche-action, particulièrement l'atteinte des objectifs b et c du projet.

2.3 Présentation et visionnement d'un diaporama

Pour faciliter au stagiaire la compréhension du processus de fonctionnement à l'intérieur des ateliers (objectif a du projet), nous avons mis au point un diaporama[3] dont voici les objectifs:

2.3.1 Familiariser le stagiaire avec les lieux et les diverses personnes-ressources qui sont à sa disposition. Le stagiaire sera capable de:

---

3 Le texte du diaporama est inclus à la section 3 du présent chapitre. Le lecteur intéressé à visionner le diaporama est prié de communiquer avec les responsables du groupe PEPA ou avec les auteurs.

- situer, d'après la maquette, les divers endroits où il aura à travailler, ou à circuler (tels l'emplacement réservé aux adultes, le magasin, les casiers, les bureaux de l'administration, les toilettes, les stationnements, les arrêts d'autobus);
- dire le nombre de personnes-ressources qui sont à sa disposition;
- reconnaître parmi une liste de noms et/ou de prénoms, celui qui correspond à une personne-ressource donnée (soit le directeur du Centre, la secrétaire, le conseiller d'orientation, le magasinier, les trois formateurs);
- donner la fonction et le rôle de certaines personnes-ressources (soit le directeur du Centre, le conseiller pédagogique, le conseiller d'orientation, les formateurs, le parrain).

2.3.2 Présenter au stagiaire des renseignements généraux concernant le mode de fonctionnement du programme de formation. Le stagiaire sera capable de:

- dire le nombre de phases prévues pour son apprentissage;
- décrire brièvement ce qui différencie chacune des phases;
- expliquer le rôle du tableau-synthèse et son mode de fonctionnement;
- préciser à quel moment aura lieu son évaluation.

2.3.3 Fournir au stagiaire un exemple concret de débouché offert après ce programme de formation. Le stagiaire sera capable de:

. nommer le métier de l'ancien stagiaire du Centre présenté sur le diaporama et l'endroit où il l'exerce.

Après le souper, le stagiaire se rend à une salle de projection; on lui remet le guide du stagiaire et il projette lui-même le diaporama, après avoir été initié par un formateur à l'utilisation d'un projecteur 35mm. Il peut arrêter le projecteur au besoin pour reprendre certains passages s'il le désire. Le stagiaire est seul dans la pièce tout au long de la projection: il est ici très important que déjà il se familiarise avec les appareils audio-visuels, ce qui répond à l'objectif d de notre projet. Lorsque le stagiaire a terminé, il va voir le formateur.

2.4 Administration de deux questionnaires

Le formateur remet au stagiaire deux questionnaires écrits qui permettront de vérifier les connaissances acquises durant la projection.

1. Un questionnaire objectif (voir Annexe C) permet au stagiaire de démontrer jusqu'à quel point il a compris et retenu les informations véhiculées par le diaporama. Si le résultat à ce questionnaire est insatisfaisant, le stagiaire a l'opportunité de visionner de nouveau le diaporama ou de discuter des questions incomprises avec le formateur, le tout dans une perspective d'évaluation formative. Nous voulons ainsi nous assurer que tout stagiaire possède un minimum d'informations concernant le Centre avant d'entreprendre son cours.

Il importe de souligner que ce questionnaire constitue un cadre de références permettant aux formateurs d'établir un nouveau contact avec le stagiaire et de rectifier, dès le début, certai-

nes idées fausses ou certains points mal compris. Ce contact est donc de première importance dans un processus de formation individualisé, compte tenu des problèmes de communication qu'éprouve très fréquemment la clientèle visée.

2. Un second questionnaire mi-objectif (voir Annexe D) permet de vérifier si le stagiaire a retenu un minimum de connaissances sur le mode de fonctionnement du projecteur 35mm avec bande sonore et écran incorporé. Il est essentiel que le stagiaire connaisse au moins cet appareil puisqu'il aura à travailler très souvent avec des appareils audio-visuels semblables durant son cours.

L'administration de ces deux questionnaires est suivie d'un échange avec le formateur permettant, s'il y a lieu, d'élucider certains points, après quoi le stagiaire prend une pause.

2.5 Visite des ateliers

Cette visite poursuit un double but: elle permet de faciliter l'intégration du stagiaire au groupe et de lui fournir certains renseignements non mentionnés dans le diaporama.

Le stagiaire est d'abord présenté à un groupe de confrères, particulièrement à un autre stagiaire à qui il pourra se référer à l'occasion. Le formateur s'assure à ce moment que le nouveau stagiaire a fait connaissance avec toutes les personnes-ressources du Centre.

Le formateur initie ensuite globalement le stagiaire à ce que comporte le travail de mécanicien; cette introduction fait ressortir la rela-

tion entre le métier de mécanicien et les exercices proposés aux stagiaires. De plus, le formateur explique brièvement au nouveau stagiaire le pourquoi du tableau-synthèse: il s'agit ici de faire la relation entre la phase de formation et le métier de mécanicien.

2.6 Remise du premier guide d'apprentissage

Tout au cours de sa formation, le stagiaire aura à travailler avec des guides d'apprentissage. Le premier guide est remis au stagiaire dès le premier jour; comme il aura à y travailler durant une semaine pour passer ensuite à des guides semblables, il est donc très important qu'il sache s'y retrouver et comment l'utiliser. A cette fin, le formateur [illegible]t avec le stagiaire le mode d'utilisation du guide et complète par des explications; il insiste entre autre sur la différence entre l'objectif et les exercices de même que sur la nécessité de faire initialer chaque exercice par le formateur. Déjà, le stagiaire a la possibilité de compléter des exercices.

2.7 Rencontre avec le directeur du Centre

Cette rencontre a pour but principal la communication au stagiaire de certaines informations supplémentaires concernant le déroulement à l'intérieur du Centre, le cadre extérieur au cours, la direction de l'école, le règlement et la discipline de l'école, etc.

Le directeur du Centre a la responsabilité entière du contenu de cette rencontre qui se déroule lors de la deuxième journée d'accueil.

La tâche du directeur se trouve facilitée du fait que le stagiaire est plus réceptif, se sentant plus en confiance. Cependant, aucune donnée ne sera recueillie pour évaluer l'impact proprement dit de cette rencontre sur la motivation ou les attitudes du stagiaire.

2.8 Initiation au travail en atelier

Voici enfin la dernière période de l'accueil: le stagiaire commence à travailler. Le formateur lui assigne sa table de travail, ses matériaux ainsi que les travaux qu'il aura à effectuer. Après lui avoir donné les principales notions concernant la sécurité au travail, il lui explique comment et où il peut se procurer les outils nécessaires.

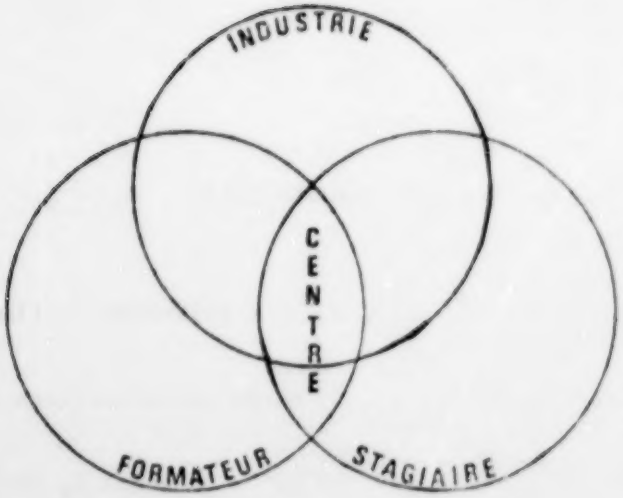
Le stagiaire est alors prêt à entreprendre son stage proprement dit, en confiance et sachant où il va; c'est du moins le but que poursuit notre projet de recherche-action.

3. LE GUIDE DU STAGIAIRE: ACCUEIL D'UN STAGIAIRE AU CENTRE

Avant de procéder au visionnement du diaporama, le formateur remet au stagiaire une copie du guide intitulé "Accueil d'un stagiaire au Centre".

Le guide du stagiaire, mis au point dans le cadre de notre projet de recherche-action, fournit diverses informations et explications concernant le diaporama de même que le texte de la narration; il contient également un exercice que le stagiaire doit compléter pendant la période de visionnement.

Les pages qui suivent constituent un exemplaire de ce guide, tel que distribué à chaque nouveau stagiaire.



ACCUEIL D'UN STAGIAIRE

AU CENTRE

GUIDE DU STAGIAIRE

TABLE DES MATIERES

	Page
Informations générales	3
Mode d'utilisation du guide	4
Objectifs généraux	5
Lexique	6
Description du diaporama	7
Texte de la narration	10

INFORMATIONS GENERALES

Monographie et réalisation par:	Roland Giroux Gaston Guimond
Responsables du projet PERA:	Jean Villeneuve Gabriel Goyette
Conseillers à la recherche:	Claudine Nézet-Séguin Lionel De Villers
Adjointe à l'audio-visuel:	Lyne-Louise Lévesque
Narration:	Jean-Jacques Morrissette
Lieu de réalisation:	Centre Daniel-Johnson
Clientèle et spécialité:	Formation professionnelle des adultes en mécanique automobile

Nous tenons à souligner la participation du personnel et des stagiaires du Centre Daniel-Johnson.

3/

MODE D'UTILISATION DU GUIDE

- Consulte le lexique à la page 6; ceci te facilitera la compréhension des termes.

- Utilise le matériel approprié.

- Lorsque l'on te demande de faire vérifier par le formateur: c'est pour s'assurer que tu es sur la bonne voie.

* * *

- Demande une démonstration à ton formateur sur le fonctionnement de l'appareil audio-visuel.

- Travaille calmement.

- Visionne attentivement le diaporama.

- Si tu le désires, visionne le diaporama une deuxième fois.

- Complète ensuite le questionnaire-diaporama que l'on t'a remis en même temps que ce guide.

OBJECTIFS GENERAUX DU DIAPORAMA

1. Familiariser le stagiaire avec les lieux et les diverses personnes-ressources qui sont à sa disposition.

2. Présenter au stagiaire des renseignements généraux concernant le mode de fonctionnement du programme de formation.

3. Fournir au stagiaire un exemple concret de débouché offert après ce programme de formation.

LEXIQUE

Définition sommaire de termes utilisés dans le diaporama.

Objectif:	but à atteindre; on dit, par exemple, "atteindre l'objectir qu'on s'était fixé".
Etape:	temps d'arrêt dans la poursuite d'un objectif.
Phase:	ensemble des travaux effectués à un même poste de travail.
Tâches:	travail déterminé que l'on doit ou désire exécuter.
Matériel didactique:	matériel servant à instruire.

DESCRIPTION DES ACTIVITES DU DIAPORAMA

Le diaporama qui te sera présenté comporte cinq parties. Il te permettra de prendre connaissance du profil de cours d'un stagiaire comme toi, dont le but est d'apprendre le métier de mécanicien d'automobile.

Première partie

Ce que tu verras est une série de diapositives illustrant le centre de formation des adultes. On y retrouve des prises de vue extérieures et intérieures du personnel-cadre et des formateurs.

Deuxième partie

Tu pourras voir les laboratoires et les ateliers que tu fréquenteras régulièrement tout au long de ton cours.

Troisième partie

Le diaporama te montrera un stagiaire qui a complété et réussi tous les objectifs du cours de mécanique automobile.

Quatrième partie

Pour ce stagiaire, c'est une réussite. Il a atteint son objectif: c'était d'apprendre le métier de mécanicien, d'acquérir les connais-

sances nécessaires afin de pouvoir réparer des voitures de différentes marques. Il te sera agréable de voir un dirigeant d'entreprise satisfait de son travail. Ce travail se transformera automatiquement en rémunérations alléchantes.

Cinquième partie

Tu auras un jour, toi aussi, un rôle spécial à jouer, celui de parrain. Ce rôle te permettra d'accueillir un nouveau stagiaire et de faciliter son intégration au groupe.

Exercice

- Visionne le diaporama
  "Accueil du stagiaire au centre".

- Complète le plan inclus dans ton guide
  à la page 13.

TEXTE

DE

LA

NARRATION

Bonjour,

Tu es présentement dans le Centre Daniel-Johnson. Je te souhaite la bienvenue et un agréable séjour. L'école Daniel-Johnson fut érigée en 1968. Elle a reçu son nom en hommage à l'honorable Daniel Johnson, premier ministre de la province de Québec de juin 1966 à octobre 1968. On y dispense des cours du jour au secteur régulier ainsi que des cours du soir, aux adultes, de type académique mais plutôt professionnel. J'espère que tu te sentiras chez toi parmi nous.

Premièrement, regardons l'emplacement réservé aux adultes. Tu es présentement dans la partie jaune de la maquette: c'est la section dans laquelle tu travailleras durant ton séjour au Centre. La partie rouge est le magasin où tu te procureras les outils nécessaires, non inclus dans ton coffre à outils. Le petit carré brun est l'endroit où tu pourras te procurer un casier pour y ranger tes effets personnels. Les deux parties bleu foncé sont les locaux de l'administration. Le rectangle gris est un lieu très utile lorsque le besoin se fait sentir; enfin, si tu possèdes une voiture, tu as à ta disposition les deux (2) stationnements indiqués ci-dessus. D'autre part, si tu emploies les transports en commun, les points d'arrêt sont indiqués par trois (3) petits rectangles que tu vois en bordure du plan.

Maintenant tu as un exercice à faire, dans ton guide.

Inscris à la page 13 le nom des locaux représentés sur la maquette.

Arrête le magnétophone en appuyant sur la touche "pause" et quand tu as fini cet exercice tu peux le repartir.

13/

Directeur

Je te présente Monsieur Yvan Lajeunesse, directeur du Centre. Il a un double rôle, celui d'administrateur et celui de pédagogue.

Ses fonctions lui commandent de veiller à la bonne marche du cours prodigué dans le Centre et d'en assurer la meilleure qualité possible. Il est au service de la population du Centre et doit y coordonner toutes les activités.

La personne qui t'a reçu au Centre des adultes est la secrétaire du Centre. Elle a pour tâches de recevoir et d'informer les visiteurs, de voir à ce que tous les formulaires soient complétés, d'assurer le bon fonctionnement du secrétariat, pour ainsi dire, d'assister la direction.

Conseiller pédagogique

Monsieur Yvon Campeau est notre conseiller pédagogique. Il est en contact continuel avec la Direction Générale de l'Education des Adultes au Québec en vue d'établir au Centre les politiques de développement pédagogique. Il est responsable des développements suivants;

- des guides de notes technologiques;
- des guides d'apprentissage;
- des documents audio-visuels.

Il est également responsable de l'évaluation. Il voit par le processus d'apprentissage à ce que le stagiaire développe son autonomie et son sens professionnel.

Conseiller d'orientation

Monsieur Lionel Arsenault est notre conseiller d'orientation et il est aussi un consultant-recherchiste. Il est au service du stagiaire qui veut se redéfinir professionnellement. A ta demande, il pourra te rencontrer individuellement pour t'assister dans ta démarche et ce, tout au long de ton cours.

A. Je te présente le magasinier: François Salesse. Il a pour fonction de contrôler la sortie et l'entrée des outils spéciaux nécessaires à ton apprentissage.

B. A l'aide de cette fiche, tu pourras emprunter les outils dont tu auras besoin tout au long de ton séjour au Centre.

Les personnes que tu vois de gauche à droite: Roland, Denis, Gaston sont les formateurs de ce cours. Leur rôle est de t'aider dans la planification de ton projet de formation. Ils seront des personnes-ressources qui t'assisteront durant ton séjour au Centre.

Le formateur qui te sera assigné te rencontrera individuellement et à intervalles réguliers, afin de vérifier tes apprentissages, de déterminer le temps à consacrer à chacun des objectifs, de te signaler les problèmes pour qu'ensemble vous trouviez la solution.

Te voilà dans l'atelier!
Voici la section laboratoire.
Maintenant, la section réparation.

Sur le tableau-synthèse, tu verras à la suite de ton nom la liste de tous les objectifs. L'indicatif jaune signifie que ton travail est en progression, c'est-à-dire que tu es présentement à une étape bien précise.

Ton apprentissage se fera en trois phases: "Laboratoire, la phase sans responsabilité et la phase avec responsabilité". Présentement, tu vois un stagiaire à la phase "Laboratoire". Il découvre le nom et le rôle des pièces.

En laboratoire, tu auras à te servir de matériel audio-visuel comme celui que tu utilises présentement.

Tu auras à ta disposition une variété énorme de matériel didactique pour faciliter ton apprentissage.

Dans ton guide, tu auras à écrire le nom des pièces, leur rôle et le résultat de tes recherches.

Pour plusieurs objectifs, tu auras à faire des montages sur maquette qui t'aideront à comprendre les divers principes de fonctionnement.

Maintenant, tu travailles.

La partie théorique complétée, tu auras à démonter, vérifier et remonter toutes les pièces d'une unité.

Des outils seront à ta disposition pour effectuer les ajustements qui s'imposent.

Pour plusieurs objectifs, tu auras à travailler avec un moteur sur banc; le formateur saura t'indiquer celui qui conviendra à ton objectif.

Si tu as une difficulté dans l'une des phases d'un objectif, les formateurs seront à ta disposition pour t'aider à trouver la solution qui s'impose.

Lorsque tu verras dans ton guide la phrase: "Fais vérifier par le formateur", suivie de [O] et de [Q] encadrés: [O] voudra dire que le formateur s'assurera que tu es sur la bonne voie d'apprentissage ainsi que de la qualité de ton travail. A l'occasion, il pourra faire des observations. [Q] voudra dire qu'il peut te poser des questions et par une signature, il attestera que tu as acquis les connaissances requises.

Dialogue: Qu'est-ce que je vais faire de ces...
pièces-là?
Il y a deux façons de faire: briser ou réparer.
Tes apprentissages t'aideront à réaliser la seconde façon.

Revenons au tableau-synthèse; l'indicatif vert en première case signifie que la phase "laboratoire" a été complétée et réussie. L'indicatif jaune en deuxième case signifie que la phase "sans responsabilité" débute.

Te voilà à la phase "sans responsabilité" pour concrétiser ce que tu as assimilé en laboratoire.

Tu te pratiqueras sur une voiture.

Dialogue: De quelle façon vais-je soulever cette voiture?
Il y a certainement un bon moyen.

Maintenant, tu pratiques.

Tu auras à démonter des pièces, à en vérifier l'état, à les remonter et à les ajuster conformément aux spécifications du manufacrier.

Nous revenons à notre tableau-synthèse; les indicatifs verts en première et deuxième case signifient que les phases "laboratoire" et "sans responsabilité" ont été complétées et réussies. En troisième, l'indicatif rouge signifie que tu es apte pour la phase "avec responsabilité".

Avec tout ce que j'ai appris en réalisant mes objectifs, je suis capable d'en réparer des voitures. Qu'elles arrivent!

A la phase "avec responsabilité", le formateur te remet une fiche de travail ainsi que la démarche à suivre pour atteindre l'objectif.

Lorsque tu as à identifier un véhicule, il y a des mauvaises façon de faire, en voici certainement une.

Voici la bonne façon d'identifier un véhicule. Comme tu vois, la plaque d'identification peut être située à différents endroits.

Lors du remontage, toutes les pièces qui seront cachées par l'assemblage devront être vérifiées par le formateur responsable.

Sur cette photo, vois-tu des manquements à la sécurité?

A cette phase, on évaluera tes connaissances, ton efficacité et ta performance à la fin de chaque objectif.

Cette évaluation remplacera l'examen.

A la fin de ton cours, sur le tableau-synthèse, la ligne verte complétée indiquera que tu as acquis les connaissances de base nécessaires à la pratique de ton métier. Ceci facilitera ton entrée sur le marché du travail et l'obtention de ta carte d'apprenti-mécanicien.

Sur cette photo, tu vois un apprenti-mécanicien en industrie qui a terminé son cours au Centre où tu es présentement.

Les connaissances acquises lors de son séjour au Centre lui ont permis d'obtenir un emploi régulier dans une station-service où il lui est possible de mettre en application son apprentissage.

Grâce à ses apprentissages, il lui est possible de donner un rendement satisfaisant pour qu'il soit remarqué de son employeur.

Le travail est maintenant pour lui beaucoup plus intéressant. La compétence et le rendement se sont transformés en rémunération alléchante.

Dialogue:

Formateur: - "Bonjour Messieurs".

- "Claude, je te présente Pierre qui sera ton parrain au cours de ton stage. Il t'aidera et te secondera dans ton intégration au groupe."

Claude: - "Est-ce que tu aimes ça ici?"

Pierre: - "Oh oui! Ca fait mille périodes, soit sept mois que j'y suis et j'ai déjà 75% du cours de réussi. Je suis assuré de terminer mon cours sans problème et tel que prévu."

Claude: - "Comment sont les formateurs?"

Pierre: - "Très sympathiques... comme tu vois, je n'ai pas encore de bleu sur le corps."

Claude: - "D'après toi, le cours est-il facile?"

Pierre: - "Pour ma part, j'ai dû travailler très fort, surtout au début. Par la suite, j'ai appris qu'il était nécessaire d'utiliser les documents disponibles. Maintenant, le travail est beaucoup plus facile."

Claude: - "Tout ceci semble très intéressant."

Pierre: - "Alors, bon séjour parmi nous."

Fais vérifier par le formateur [0] [Q]

22/

- FIN -

4. MODALITES D'EVALUATION DES OBJECTIFS DU PROJET

Pour vérifier l'efficacité de notre intervention, c'est-à-dire jusqu'à quel point les objectifs que nous nous sommes fixés sont atteints (voir chapitre premier, section 2), nous utiliserons l'observation à l'aide d'une grille, les résultats à trois questionnaires et une comparaison des abandons dans les premiers jours suivant l'accueil, avant et après l'instauration du nouveau processus d'accueil. La présente section décrit d'abord la façon dont chaque objectif est évalué et présente ensuite les instruments utilisés.

4.1 Evaluation en regard de chaque objectif

Pour faciliter la compréhension du processus de fonctionnement à l'intérieur des ateliers (objectif a), nous avons principalement mis au point un diaporama. Nous avons donc construit un questionnaire (voir Annexe C) pour vérifier l'acquisition des connaissances véhiculées par ce diaporama. Le stagiaire devra obtenir 8 bonnes réponses sur 12 pour que son résultat soit considéré comme satisfaisant. Une analyse descriptive des résultats sera effectuée à la fin du projet.

Pour humaniser l'intégration des stagiaires (objectif b) et pour susciter leur motivation (objectif c), nous avons modifié toute l'orientation du processus d'accueil: échanges fréquents et chaleureux avec les formateurs, présentation des personnes-ressources et des autres stagiaires, visionnement du diaporama, initiation individuelle. Les réactions verbi-

les et non-verbales exprimées par chaque nouveau stagiaire sont, à notre avis, les témoignages les plus éloquents de la réussite ou de l'échec de notre entreprise. C'est donc avec minutie que nous noterons, pour chaque nouveau stagiaire et à chaque étape, ces réactions, à l'aide d'une grille pour la planification et l'évaluation du processus d'accueil (voir Annexe B) adaptée spécifiquement à notre projet. A la fin de l'expérience, la compilation de ces données nous amènera à une interprétation descriptive.

Pour initier les stagiaires à la manipulation d'appareils audio-visuels (objectif d), nous amènerons le nouveau stagiaire à manipuler le projecteur pour visionner le diaporama. Pour vérifier l'efficacité de cette initiation, nous compilerons ses réactions sur la grille (voir Annexe B) et nous analyserons les résultats au questionnaire-projecteur (voir Annexe D). L'interprétation des résultats tentera d'apporter une réponse à la question suivante: à la fin de la période d'accueil, le stagiaire sait-il manipuler un projecteur 35mm?

Toutes ces interventions poursuivent deux objectifs principaux: la diminution des abandons dans les premiers jours suivant l'accueil et l'augmentation de la satisfaction des stagiaires face à l'accueil. Nous avons en mains les statistiques concernant les abandons et les motifs d'abandons depuis le début de l'existence du Centre en 1978; diverses comparaisons seront donc effectuées pour des périodes de 5, 10, 15 et 20 jours suivant l'accueil. De plus, nous administrerons de nouveau le questionnaire-sondage (Annexe A) à une cinquantaine de stagiaires.

4.2 Description des instruments

1. Grille pour la planification et l'évaluation

La grille que l'on retrouve à l'annexe B du présent document est une version adaptée d'une autre grille faisant partie d'un document de travail mis au point pour aider les étudiants à mener à bien leurs activités de recherche-action (Goyette, Villeneuve, Duchesne). Telle qu'adaptée, cette grille nous permettra de compiler 1) les renseignements généraux concernant chaque stagiaire, 2) le temps alloué et le matériel requis pour chaque étape de l'accueil, 3) les réactions exprimées verbalement, 4) la perception du stagiaire par le formateur et 5) l'évaluation globale du processus d'accueil ainsi que les résultats du stagiaire aux deux questionnaires administrés.

A raison d'une fiche par stagiaire, ces fiches seront conservées puis compilées lors de l'évaluation du projet.

2. Questionnaire-diaporama

Conformément aux objectifs du diaporama (section 2.3 du présent chapitre), nous avons construit un questionnaire objectif à choix multiples, 4 choix, comportant 12 items. Le tableau III présente la correspondance objectifs-items pour ce questionnaire. L'instrument est inclus à l'annexe C.

Tableau III. Correspondance objectifs-items pour le questionnaire-diaporama.

Objectifs	Items
1.1	1
1.2	2
1.3	3
1.4	4, 5, 12
2.1	6
2.2	7
2.3	8, 9
2.4	10
3.1	11

3. Questionnaire-projecteur

A l'annexe D, on retrouve un questionnaire mi-objectif où le stagiaire doit, sur un schéma, donner le rôle des boutons de commande du projecteur qu'il a utilisé pour visionner le diaporama. L'annexe D présente également une liste des réponses que nous accepterons.

4. Questionnaire-sondage

Le questionnaire de satisfaction inclus à l'annexe A a été construit et utilisé au Centre Daniel-Johnson avant que ne débute le présent projet.

CHAPITRE TROISIEME

REALISATION: ANALYSE ET INTERPRETATION

1. RETOUR SUR LE VECU DE L'EXPERIENCE

Les objectifs du projet étaient d'humaniser l'intégration des stagiaires, de faciliter leur compréhension du processus de fonctionnement, de leur faire connaître les personnes-ressources et les lieux pour ainsi diminuer le taux d'abandons dans les premiers jours suivant l'accueil en augmentant la satisfaction des stagiaires à l'égard de l'accueil.

Suite à un premier sondage effectué en 1979, soit un an après l'implantation de ce programme de formation, 70% des stagiaires interrogés s'étaient révélés insatisfaits du processus d'accueil. Le taux d'abandons particulièrement élevé dans les premières semaines suivant l'accueil et l'insatisfaction manifestée par les stagiaires nous ont incités à élaborer un nouveau processus d'accueil; dans le but d'humaniser cette démarche, nous avons consacré plus de temps dans les deux premiers jours à familiariser les stagiaires avec les lieux, les personnes-ressources et le fonctionnement du Centre en général, permettant aux stagiaires de rencontrer tour à tour chacun des trois formateurs.

Pour faciliter la compréhension du processus de fonctionnement du Centre, nous avons mis au point une nouvelle stratégie du processus

d'accueil. Il convient de rappeler que les admissions au Centre sont contingentées par des organismes fédéraux et provinciaux et que ce contingentement s'appuie sur un modèle d'entrée périodique et de sortie variable. Durant la période de l'expérimentation s'échelonnant du 3 janvier au 4 mai, nous avons accueilli 29 stagiaires adultes aspirant à parfaire leur formation en mécanique automobile. La présente section a donc pour but de rapporter le plus fidèlement possible les résultats de l'expérience en ce qui concerne la réalisation de nos objectifs relatifs à la stratégie d'accueil mise au point dans le cadre de ce projet et de tenter une interprétation. Le devis de recherche utilisé est présenté au tableau IV.

Tableau IV. Devis de recherche utilisé.

Groupe	Intervention	Observation
De contrôle: 1978-1979 (clientèle sélectionnée*)	X_1	O_1
De contrôle: 1979-1980 Clientèle non sélectionnée	X_1	O_2
Expérimental: 1980-1981 Clientèle non sélectionnée	X_2	O_3

* Clientèle sélectionnée selon les deux critères suivants:

- Les stagiaires doivent avoir complété les cours de secondaire III;
- Les stagiaires doivent rencontrer certains critères de dextérité manuelle.

X_1 : Les stagiaires sont accueillis selon le processus déjà établi.

X_2 : Les stagiaires sont accueillis selon la nouvelle stratégie mise au point dans le cadre de ce projet.

2. ANALYSE DES ITEMS DU QUESTIONNAIRE-DIAPORAMA

Afin de vérifier certaines qualités métrologiques de notre questionnaire-diaporama, nous avons effectué une analyse d'item par test "t" de différence de moyennes entre le groupe supérieur et le groupe inférieur, et par coefficients de corrélation point-bisériale item-total. La présente section décrit la démarche effectuée pour ces analyses et en fournit les résultats.

Les réponses des 29 stagiaires du groupe expérimental à chacun des 12 items ont été compilées telles qu'elles apparaissent au tableau V.

Tableau V. Compilation des résultats au questionnaire-diaporama.

Item # / Sujet # / Corrigé	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total sur 12
	D	C	C	D	C	B	A	B	C	A	B	A	
01													12
02													12
03		A											11
04		A											11
05		B											11
06		A											11
07		A											11
08												D	11
09												C	11
10												C	11
11		A					B						10
12	A	B											10

2. ANALYSE DES ITEMS DU QUESTIONNAIRE-DIAPORAMA

Afin de vérifier certaines qualités métrologiques de notre questionnaire-diaporama, nous avons effectué une analyse d'item par test "t" de différence de moyennes entre le groupe supérieur et le groupe inférieur, et par coefficients de corrélation point-bisériale item-total. La présente section décrit la démarche effectuée pour ces analyses et en fournit les résultats.

Les réponses des 29 stagiaires du groupe expérimental à chacun des 12 items ont été compilées telles qu'elles apparaissent au tableau V.

Tableau V. Compilation des résultats au questionnaire-diaporama.

Item # / Sujet # / Corrigé	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total sur 12
	D	C	C	D	C	B	A	B	C	A	B	A	
01													12
02													12
03		A											11
04		A											11
05		B											11
06		A											11
07		A											11
08												D	11
09												C	11
10												C	11
11		A					B						10
12	A	B											10

Item #	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total sur 12
Sujet # / Corrigé	D	C	C	D	C	B	A	B	C	A	B	A	
13		A										C	10
14		A					C						10
15		A										D	10
16		B									A		10
17		A										D	10
18		A										D	10
19		A				A							10
20		A	A										10
21		B										D	10
22		A			A					B			9
23		A				D						B	9
24		A			A		B						9
25	A	A									A		9
26			D				C			D		B	8
27		A		C			C			D			8
28	A	A					B					C	8
29		A	A	B	A				A				7

A,B,C ou D: Mauvaise réponse choisie.

Les indices calculés lors de ces analyses se définissent comme suit:

P : proportion de réussite - c'est le quotient du nombre total de réussites sur le nombre total de sujets.

r_{pbis} : coefficient de corrélation point-bisériale entre les scores obtenus à chacun des items et les scores totaux au questionnaire-diaporama.

t : statistique calculée pour comparer les moyennes des groupes supérieur et inférieur à chaque item - il peut être interprété comme un indice de discrimination.

Les indices apparaissent aux 2^{e}, 3^{e} et 4^{e} colonnes du tableau VI.

Les règles de décision d'acceptation ou de rejet des items en fonction des indices calculés sont les suivantes:

A : item accepté automatiquement si r_{pbis} et t sont significatifs positifs au seuil de 0,10.

R : item rejeté automatiquement si r_{pbis} et/ou t sont négatifs.

D : item discuté si r_{pbis} et/ou t ne sont pas significatifs au seuil de 0,10 ou si p prend la valeur 1; la discussion est basée sur p et sur d'autres critères.

La 5^{e} colonne du tableau VI montre les décision prises au sujet de chaque item, conformément aux règles énoncées précédemment; la 6^{e} colonne énonce quelques éléments supportant la discussion, lorsque nécessaire.

Suite à ces analyses, on peut constater que 11 des 12 items sont acceptés, ce qui laisse croire à la validité de notre questionnaire. Seul l'item #2 s'est révélé invalide. Nous suggérons donc de remplacer cet item par le suivant:

2. Combien y a-t-il de formateurs à ta disposition pour te venir en aide tout au long de ton cours?

Tableau VI. Indice de difficulté, coefficient de corrélation point-bisériale, statistique "t", décision et discussion relatifs à chacun des items du questionnaire-diaporama.

Item #	Indice de difficulté p	r_{pbis}	t	Décision	Discussion
1	0,90	0,28*	1,72*	A	
2	0,20	0,26*	0,86	D	Item confus: les stagiaires croient qu'on demande le nombre de formateurs. Item rejeté.
3	0,90	0,47*	1,72*	A	
4	0,93	0,57*	1,72*	A	
5	0,90	0,47*	2,31*	A	
6	0,93	0,11	1,13	D	10 réussites sur 10 dans le groupe supérieur et 9 sur 10 dans le groupe inférieur. Item accepté.
7	0,79	0,49*	2,98*	A	
8	1,00	non calculable	0	D	Tous ont réussi cet item. Item accepté.
9	0,97	0,47*	1,13	D	Presque tous ont réussi cet item. Item accepté.
10	0,90	0,47*	2,31*	A	
11	0,93	0,11	1,13	D	Seulement 2 sujets ont échoué et ce sont le 16e et le 25e. Item accepté.
12	0,69	0,21	1,32	D	Si on divisait le groupe après le 14e sujet, on aurait 2 échecs dans le groupe supérieur et 7 dans le groupe inférieur. Item accepté.

* Significatif au seuil de 0,10, hypothèse unidirectionnelle.

3. RÉSULTATS EN REGARD DES OBJECTIFS DU PROJET

3.1 Compréhension du processus de fonctionnement

L'un de nos objectifs (a) était de faciliter la compréhension du processus de fonctionnement à l'intérieur des ateliers. Dans le but de vérifier la réalisation de cet objectif, nous avons administré à 29 stagiaires un questionnaire (questionnaire-diaporama analysé précédemment) portant sur le fonctionnement et présentant les diverses personnes-ressources. Les résultats sont présentés au tableau VII.

Tableau VII. Moyenne, écart-type et étendue obtenus par le groupe expérimental au questionnaire-diaporama.

Indice / Groupe	Moyenne (sur 12)	Ecart-type	Etendue
Expérimental (n = 29)	9,97	1,21	5

On observe que la moyenne obtenue est très élevée et que, selon l'écart-type de 1,21, le groupe est très homogène. Ces résultats sont illustrés à la figure 1.

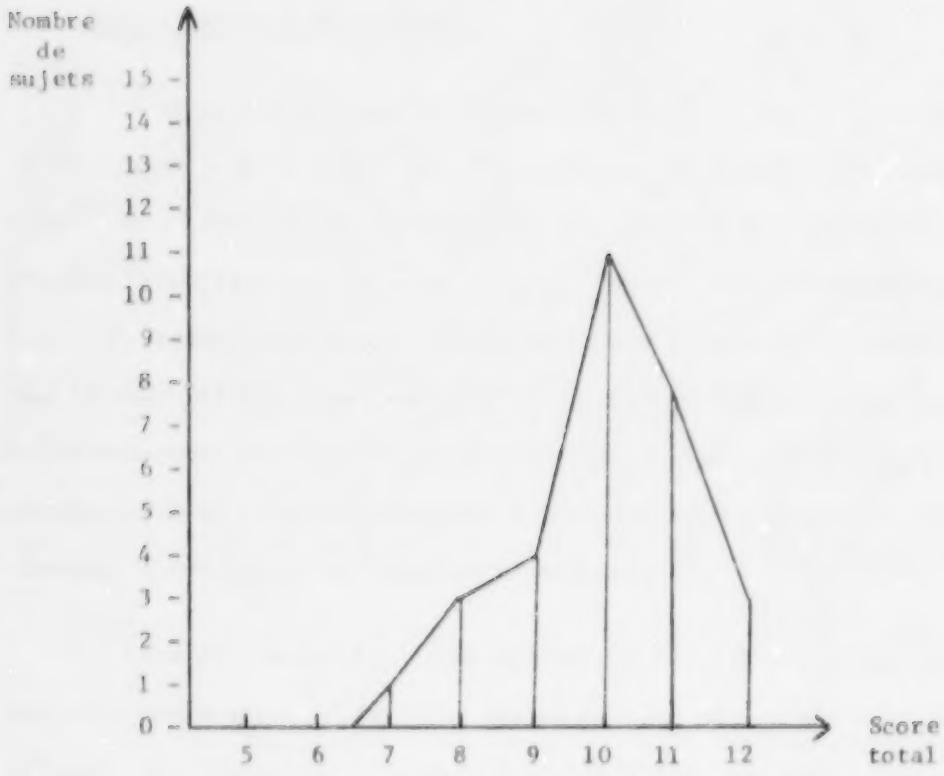


Figure 1. Polygone de fréquences illustrant les résultats au questionnaire-diaporama.

Ce polygone de fréquences, tronqué à droite puisque deux sujets ont obtenu le score maximum, illustre le fait que 25 sujets sur 29 ont obtenu un score de 9 et plus.

Il semble donc que le processus de fonctionnement soit bien compris par tous les stagiaires. Ces données ne nous permettent cependant pas de démontrer avec certitude que ce phénomène est dû à notre intervention.

3.2 Humanisation et motivation

Pour répondre à nos deux objectifs (b et c) qui proposaient "d'humaniser l'intégration des stagiaires et de susciter leur motivation", nous avons décidé de consacrer dix périodes à l'accueil des stagiaires, réparties sur les deux premiers jours. Le contact personnel avec le stagiaire avait pour but de sécuriser celui-ci. L'observation des travaux effectués par les stagiaires déjà en place sur des automobiles provenant de l'extérieur et l'étalage du matériel disponible et nécessaire à sa formation visaient à susciter la motivation du nouvel arrivant à poursuivre sa démarche d'intégration.

Lors de l'accueil, l'observation des réactions verbales et non-verbales des stagiaires fut l'un des principaux moyens que nous avons utilisé pour connaître l'intérêt des stagiaires pour leur futur métier.

L'information transmise aux stagiaires par le formateur lors de la rencontre prévue à cet effet et celle diffusée par le diaporama a permis aux nouveaux arrivants de découvrir la vie d'un stagiaire dans le Centre.

Suite à l'entretien des stagiaires avec le directeur, ce dernier nous a mentionné qu'il s'est rendu compte que son travail était grandement simplifié. L'information diffusée par le directeur avant l'expérimentation était, en effet, volumineuse; après, son travail ne consistait qu'à compléter l'information du stagiaire.

L'accueil a également permis aux formateurs de faire comprendre aux stagiaires l'importance de l'initiation (l'initiation comprend certains exercices de dextérité manuelle se rapportant au métier), ce qui est difficile et restait souvent obscur auparavant.

Toutes nos observations ont été notées sur des grilles prévues à cet effet. Durant l'expérience, nous avons utilisé une grille par stagiaire, pour la période d'accueil, soit 29 grilles en tout; une grille-résumé apparaît à l'annexe A de ce document.

3.3 Initiation à la manipulation d'appareils audio-visuels

Notre projet poursuivait un autre objectif: celui d'initier les stagiaires à la manipulation d'appareils audio-visuels; pour vérifier l'atteinte de cet objectif, nous avons mis au point un questionnaire (Annexe D) concernant les diverses commandes d'un rétro-projecteur. Les résultats à ce questionnaire apparaissent au tableau VIII.

Tableau VIII. Résultats obtenus par le groupe expérimental au questionnaire-projecteur (n = 29).

Question #	Nombre de bonnes réponses	Nombre de mauvaises réponses	Pourcentage de bonnes réponses (%)
1	25	4	86,2
2	25	4	86,2
3	27	2	93,1
4	24	5	82,7

On peut constater, au tableau VIII, qu'au-delà de 80% des stagiaires, après une journée au Centre, étaient aptes à manipuler cet appareil. Les questions portaient sur le rôle des commandes. La première concernait le rôle du volume; 25 stagiaires sur 29 y ont répondu correctement. La deuxième portait sur la touche (pose); 25 sur 29 y ont répondu correctement. La troisième concernait le "on-off", 27 sur 29 y ont répondu correctement. La dernière portait sur la touche (rev); 24 sur 29 y ont répondu correctement.

Il est vrai qu'aucune donnée n'a été recueillie concernant la compétence des stagiaires en ce domaine avant l'expérience. Cependant, compte tenu des résultats obtenus et de notre expérience passée, nous avons de bonnes raisons de croire que le fait de placer le stagiaire dans une situation où il lui est nécessaire d'utiliser un rétro-projecteur est une excellente façon pour lui d'apprendre et de retenir comment faire fonctionner cet appareil.

3.4 Augmentation de la satisfaction des stagiaires à l'égard de l'accueil

Comme nous l'avons vu au chapitre premier, la nouvelle stratégie d'accueil mise à l'essai dans le cadre de ce projet poursuivait deux objectifs principaux: l'augmentation de la satisfaction des stagiaires à l'égard de l'accueil et la diminution des abandons durant les premiers jours suivant l'accueil. La présente section traite de l'atteinte du premier objectif alors que le second sera abordé à la section suivante (3.5).

Avant l'expérience (en septembre 79), à des fins diagnostiques, un questionnaire-sondage (Annexe A) avait été administré à 50 stagiaires. En janvier 1982, nous avons fait subir le même questionnaire-sondage à 10 des 23 nouveaux stagiaires disponibles, ayant été accueillis selon la nouvelle stratégie. Le tableau IX présente, en les comparant, les résultats à ce questionnaire administré avant et après l'expérience à des sujets différents.

Tableau IX. Comparaison des résultats (en pourcentages) au questionnaire-sondage administré avant (50 sujets) et après (10 sujets différents) l'expérience.

Questions / Date de passation / Réponses	a(#1,6,8) accueil		b(#5) intégration		c(#7,9) cours		d(#4) formateurs		e(#2,3) information	
	sept. 79	janv. 82	sept. 79	janv. 82	sept. 79	janv. 82	sept. 79	janv. 82	sept. 79	janv. 82
Très satisfaisant	10	80	10	90	86	70	88	100	56	90
Satisfaisant	20	20	80	10	12	30	10	0	38	10
Non satisfaisant	70	0	10	0	2	0	2	0	6	0

On observe au tableau IX que les taux de satisfaction sont nettement plus élevés après qu'avant l'expérience, pour les rubriques a,b,d et e concernant respectivement l'accueil, l'intégration, les formateurs et l'information. Une légère baisse constatée à la rubrique c, concernant le cours, peut ne pas être significative, vu le plus petit nombre de sujets s'étant prononcés après qu'avant l'expérience.

Le progrès qui nous intéresse le plus est celui effectué en a (accueil); en effet, c'est le fort pourcentage d'insatisfaction constaté avant l'expérience qui nous avait ouvert les yeux sur la déficience du processus d'accueil. On constate après l'expérience que les résultats sont à l'inverse: en 1979, seulement 30% des stagiaires se disaient satisfaits ou très satisfaits du processus, alors qu'en 1982 100% des stagiaires affirment leur satisfaction.

Certes on ne peut prouver que cette augmentation du taux de satisfaction est due uniquement à notre intervention. En effet, d'autres facteurs non contrôlés dans l'expérience ont pu contribuer à augmenter la satisfaction des stagiaires. De plus, l'échantillon utilisé à la fin de l'expérience ne constitue pas la totalité de la population des stagiaires accueillis selon la nouvelle stratégie, et sa représentativité n'est pas définie.

Cependant, l'augmentation spectaculaire du taux de satisfaction ainsi que le vécu très positif de l'expérience nous permettent d'affirmer l'efficacité de notre intervention concernant cet aspect.

3.5 Diminution des abandons

La principale lacune diagnostiquée dans notre milieu, comme nous l'avons vu au chapitre premier, était le taux très élevé d'abandons des stagiaires durant les premiers jours suivant l'accueil. Nous avions posé, au départ, que le processus d'accueil devait être amélioré et que, ce fai-

sant, le taux d'abandons dans les premiers jours devrait diminuer. Voyons, au tableau X, les taux d'abandons après 5, 10, 15 et 20 jours suivant l'entrée au Centre, pour le groupe expérimental (du 3 janvier 1981 au 4 mai 1981) et pour les stagiaires des années 1979 et 1980.

Tableau X. Compilation des abandons après 5, 10, 15 et 20 jours suivant l'accueil.

Date	Total des admissions	NOMBRE D'ABANDONS					
		du 1er au 5e jour	du 6e au 10e jour	du 11e au 15e jour	du 16e au 20e jour	Total	%
1979	72	10	1	1	3	15	20%
1980	69	12	2	0	9	23	33%
1979 1980	141	22	3	1	12	38	26.5%
3/1/81 4/5/81	29	5	1	0	0	6	20%

Le tableau X indique d'une part que le taux d'abandons après 20 jours ouvrables suivant l'accueil est plus faible pour le groupe expérimental (20%) que pour la totalité des stagiaires accueillis en 1979 et en 1980 (26,5%); d'autre part, on peut également constater que, durant l'expérimentation, les abandons sont presque tous concentrés dans les cinq premiers jours suivant l'accueil (soit 5 sur 6), ce qui n'était pas le cas auparavant.

Les raisons d'abandons durant l'expérimentation sont les suivantes:

2 stagiaires auraient souhaité un cours magistral;

2 stagiaires ne voulaient pas quitter leur emploi;

1 stagiaire était âgé de 59 ans et ne se trouvait pas à sa place dans ce milieu;

1 stagiaire (celui qui a abandonné un peu plus tard) s'est rendu compte qu'il n'avait pas les capacités pour suivre le cours.

Devant ces résultats, nous considérons que notre intervention est une réussite surtout en ce sens que l'information aux stagiaires étant plus complète et mieux communiquée dès le début, ceux qui ne se trouvent pas à leur place abandonnent plus tôt et ainsi on est plus certain que ceux qui poursuivent iront jusqu'à la fin. De plus, les abandons semblent avoir diminué, compte tenu du fait que la clientèle de l'expérimentation n'était pas sélectionnée alors qu'en 1979 elle l'était.

Certes d'autres facteurs, non contrôlés dans notre expérience, ont pu contribuer également à diminuer les abandons; mais il n'en reste pas moins que notre intervention semble avoir été suffisamment efficace pour nous inciter à continuer à accueillir les stagiaires de cette façon.

4. MODIFICATION APPORTEE SUITE A L'EXPERIENCE

Suite à l'expérience, à l'analyse et à l'interprétation des résultats, certaines informations recueillies sur la grille pour la planification et l'évaluation du processus d'accueil d'un stagiaire au Centre ne nous semblent pas essentielles. Pour une utilisation future, nous recommandons l'utilisation d'une grille que nous avons remaniée et qui est incluse à l'annexe F du présent document.

Cette grille modifiée, facilitant la cueillette et la compilation des données, sera plus aisément interprétable.

5. COMMENTAIRES CONCERNANT LA MISE AU POINT DE CE PROJET

En élaborant notre projet, nous avons vécu une expérience parfois ardue, mais sûrement très valable. Plusieurs personnes ont été impliquées dans la réalisation de ce projet tel le directeur du Centre ainsi que certains collègues et stagiaires. Il nous apparaît intéressant de rapporter ici quelques témoignages que nous avons recueillis de façon tout à fait informelle.

5.1 Commentaires du directeur du Centre

"Après avoir visionné le diaporama présenté par Messieurs Roland Giroux et Gaston Guimond sur l'intégration à un projet "Entrée périodique, sortie variable" (E.P.S.V.) en mécanique automobile, je m'avoue très intéressé à ce que ce document figure éventuellement au programme de l'entrée de nos futurs stagiaires.

Ce document est à mon sens un complément très valable au processus d'intégration existant dans le Centre. Pour avoir été à même de constater les réactions également favorables d'un nouvel étudiant et d'un finissant, je considère avec quand même quelques réserves (entre autre le parrain) que ce document est une très bonne présentation du processus de fonctionnement de notre expérimentation en mécanique.

Avec tout mon appui à ces auteurs."

Yvan Lajeunesse, directeur
Service de l'Education aux adultes
Centre Daniel-Johnson

5.2 Commentaires de collègues

Lors de la visite de Monsieur Laurent McLaughlen, responsable de l'éducation des adultes au secteur français du Nouveau-Brunswick, nous a-

vons fait un bref exposé de notre projet. Monsieur McLaughlen s'est montré très intéressé; il a même parlé de la possibilité d'utiliser notre diaporama: premièrement pour convaincre les dirigeants et les professeurs des secteurs français et anglais quant aux possibilités de fonctionnement d'un cours E.P.S.V.; deuxièmement, pour l'intégration de leurs stagiaires. Il a également mentionné qu'aucun document semblable n'était disponible dans sa province.

5.3 Commentaires de quatre stagiaires déjà inscrits, après le visionnement du diaporama

Les commentaires des quatre stagiaires ont été écrits tels que formulés.

1er stagiaire: Pourquoi ne pas avoir créé une pareille forme d'information avant aujourd'hui?

2e stagiaire: Je découvre ce soir des personnes-ressources dont j'ignorais l'existence. Donc, après deux mois ici, je découvre qu'il y a des personnes-ressources que je n'ai pas rencontrées encore.

3e stagiaire: Je suis très satisfait de cette forme d'accueil et j'espère que les nouveaux stagiaires arrêteront de nous questionner.

4e stagiaire: Le parrain va-t-il vraiment faire son travail? C'est ce que je souhaite, car l'aspect humain est très important après avoir reçu tout ce bagage d'informations.

CONCLUSION

Lorsque nous avons choisi ce projet, c'était pour nous un sujet inconnu mais attrayant. Le respect de l'échéancier ne fut pas chose facile. Ce que nous avons dû assimiler dans ce court laps de temps nous a obligés à multiplier les heures de travail. Ce travail ardu nous a permis d'effectuer l'expérience à la date prévue.

Nous considérons que le projet fut un succès. Le démarrage fut laborieux car l'implantation d'une nouvelle stratégie d'accueil n'était pas sans créer des incertitudes chez la direction et le corps enseignant. Ces craintes se sont muées en une grande ouverture d'esprit lorsque le projet fut bien défini et mieux compris par le corps enseignant.

Auparavant, l'accueil n'était pas structuré; diffusée sous forme de conférence, l'information était difficilement assimilable pour notre type de clientèle. De plus, l'aspect humain était souvent négligé au profit de l'aspect disciplinaire. Les nouveaux stagiaires ignoraient, avant d'y être vraiment, à quel genre de formation ils devaient s'attendre. De nombreux stagiaires se disaient insatisfaits de la façon dont ils avaient été accueillis. De plus, on pouvait constater un taux d'abandons très élevé durant les premiers jours suivant l'accueil.

Suite à notre projet, l'information est maintenant diffusée sous forme de diaporama que le stagiaire projette lui-même et visionne seul, comme il aura à visionner d'autres documents durant son cours. L'aspect

humain est également à l'honneur: de nombreuses rencontres, tant avec les personnes-ressources qu'avec les autres stagiaires, sont prévues pour que le nouvel arrivant se sente en confiance. Les stagiaires se disent aujour'hui très satisfaits du processus d'accueil. Enfin, le taux d'abaudons a considérablement diminué et les abandons ont tendance à se concentrer dans les tous premiers jours, ce qui est signe que les stagiaires sont suffisamment informés après l'accueil pour savoir s'ils sont à leur place au Centre ou non. Les objectifs que nous nous étions proposés sont donc suffisamment atteints pour que la stratégie d'accueil mise au point dans le cadre de ce projet soit adoptée au Centre.

Certes nous avons dû triompher de nombreuses difficultés dans l'élaboration et la réalisation de notre projet. La mise au point du diaporama en est un exemple. Les photos que nous faisions auparavant étaient du genre souvenir; c'était souvent notre erreur lorsque nous avons commencé ce travail. Les premières photos étaient bonnes mais non significatives; les dernières étaient de beaucoup supérieures. Rapidement, nous avons constaté que nous devions tenir compte du sujet, de l'arrière-plan, de l'encadrement, de l'éclairage et de la signification de la photo. Pour la bande sonore, nos connaissances se limitaient à la manipulation d'un magnétophone. Pour produire une bande de très bonne qualité, nous avons appris la façon de faire l'enregistrement, le montage, la synchronisation "beep". Nous devons mentionner que Lyne-Louise Lévesque est une championne. Elle fut pour nous une personne-ressource de grande valeur. Avec son aide, nous avons appris à écrire un scénario, à ordonner les étapes, à sui-

vre un certain rythme de progression, tout en conservant notre idée maîtresse. L'étape suivante fut la rédaction du texte de la bande sonore; lors de cette rédaction, nous avons découvert que le langage écrit est très différent du langage parlé; nous avons dû reprendre plusieurs fois. Le montage de la bande sonore avec la coordination des diapositives fut un travail laborieux mais les apprentissages furent nombreux et bénéfiques. Suite à cette réalisation, notre sens critique à l'égard d'un diaporama s'est beaucoup raffiné.

La rédaction des textes fut également pour nous une phase très difficile; écrire nos idées, les disposer dans un ordre acceptable, et leur donner le sens voulu, voilà un travail que nous avons recommencé à maintes reprises. Comme nous ne sommes pas des experts en ce qui concerne les règles de la langue française, la grammaire, l'orthographe, les verbes et les terminaisons nous embêtaient souvent; mais il y avait "Larousse" et Madame Séguin pour nous donner un fier coup de main. Après avoir recommencé, reformulé et corrigé nos textes plusieurs fois, nous nous sommes aperçus que notre français s'était amélioré sensiblement.

Il y avait aussi la marche à suivre pour présenter un projet. Il fallait respecter les différentes étapes, leur nom et leur signification. Pour rencontrer les exigences du cours, nous devions suivre ce plan de travail. Là aussi, Monsieur De Villers et Madame Séguin nous ont fait profiter de leurs précieuses connaissances.

Enfin, il nous fallait trouver des moyens pour vérifier les résultats de notre intervention. Suite à l'exposé des professeurs-chercheurs sur les différents moyens de contrôle, nous avons construit, avec l'aide de Madame Séguin, le questionnaire-diaporama, le questionnaire-projecteur, remanié la grille d'évaluation; nous avons aussi précisé le devis de recherche. Toutes ces connaissances vinrent donc s'ajouter à notre formation.

Une fois les données de l'expérience recueillies et compilées, il fallait les analyser et les interpréter. Avec l'assistance de Madame Séguin, nous avons pu nous initier aux possibilités offertes par l'informatique pour le traitement des résultats. Puis, nous avons appris à interpréter divers indices statistiques tels la moyenne et l'écart-type; tous ces termes auparavant ambigus sont devenus plus précis.

Nous avons également appris à présenter ces résultats d'une façon nette, précise et compréhensible.

La recherche-action nous a permis entre autre d'apprendre, à l'intérieur du projet PERA, le sens du mot "objectif" qui pour nous n'était qu'un mot de vocabulaire; grâce au projet, il est devenu beaucoup plus significatif : nous avons appris à définir et à formuler des objectifs.

Le projet PERA nous a donné la possibilité de faire une démarche de recherche au complet, c'est-à-dire d'identifier un problème, de tenter

de le solutionner et de vérifier les résultats de notre intervention. Nous nous sentions beaucoup plus impliqués dû au fait que dans le cadre de PERA, nous avons solutionné une lacune existant dans notre Centre. La forme d'enseignement E.P.S.V. ("entrée périodique sortie variable") nous plaçait dans un contexte spécial: PERA nous a permis de faire un travail qui répondait grandement à nos besoins. Tous les apprentissages réalisés et les résultats obtenus nous permettent maintenant d'envisager la solution d'autres problèmes dans notre Centre. De nombreux moyens sont maintenant à notre disposition, diverses ressources de l'université sont également du connu pour nous.

Pour nous, PERA a été un outil de grande valeur.

Merci à PERA.

REMERCIEMENTS

Nous désirons remercier sincèrement les personnes et les organismes suivants sans qui l'expérimentation nous aurait été impossible.

UNIVERSITE DU QUEBEC
A MONTREAL

CENTRE DANIEL-JOHNSON
1200, boul. Tricentenaire

M. Jean Villeneuve, Ph. D.,
professeur-chercheur responsable de ce projet.

M. Gabriel Goyette, Ph. D.,
professeur-chercheur responsable de ce projet.

Madame Claudine Nézet-Séguin, M. Ed.,
adjointe à la recherche, à l'évaluation et à la rédaction.

M. Lionel De Villers,
enseignant à la C.E.C.M. et inscrit à la maîtrise en éducation à l'UQAM,

et

conseiller en enseignement professionnel pour ce projet.

M. Yvan Lajeunesse,
directeur du Service de l'éducation aux adultes
Centre Daniel-Johnson.

Madame Suzanne Destroismaison,
secrétaire du Centre des adultes.

Roland Giroux

Gaston Guimond

REFERENCES

Campeau, Yvon (1979), Expérimentation en mécanique automobile, Projet d'entrées périodiques et de sorties variables, Commission scolaire Jérôle-Le Royer, Service de l'éducation aux adultes.

Commission scolaire Jérôme-Le Royer, Service de l'éducation aux adultes: Guide du stagiaire en mécanique automobile.

Gouvernement du Québec, Ministère de l'Education, D.G.E.A.: Programme - Mécanique automobile.

Henry, Jacques (1978), Informations sur une expérience québécoise réalisée dans le cadre d'un projet franco-québécois à l'éducation des adultes, MEQ-D.G.E.A.

Villeneuve, Jean, Goyette, Gabriel, Duchesne, Hermann (1980), Guide pour la planification et l'évaluation quotidiennes des activités de recherche-action, Document de travail en circulation interne, PERA.

Annexe A

Questionnaire-sondage

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

Ce questionnaire vérifiera ton degré de satisfaction lors de ton accueil au Centre Daniel-Johnson.
Lis attentivement chaque question et encercle la lettre qui correspond à ton choix Tu encercles une seule lettre.

1. Je suis satisfait du mot de bienvenue de la direction.

   a) très satisfait
   b) satisfait
   c) non satisfait

2. La mémorisation des informations reçues lors de la rencontre avec la direction a été:

   a) très satisfaisante
   b) satisfaisante
   c) non satisfaisante

3. L'information diffusée lors de la rencontre avec les formateurs a été:

   a) très satisfaisante
   b) satisfaisante
   c) non satisfaisante

4. Le contact humain des formateurs lors de la rencontre a été:

   a) très satisfaisante
   b) satisfaisante
   c) non satisfaisante

5. L'introduction aux autres stagiaires déjà en place a été:

   a) très satisfaisante
   b) satisfaisante
   c) non satisfaisante

6. Le temps alloué à ton accueil dans le centre a été:

   a) très satisfaisant
   b) satisfaisant
   c) non satisfaisant

7. L'information contenue dans le guide du stagiaire était:

   a) très satisfaisante
   b) satisfaisante
   c) non satisfaisante

8. L'ordre des étapes de l'accueil a été:

   a) très satisfaisant
   b) satisfaisant
   c) non satisfaisant

9. A première vue les ateliers t'ont semblé:

   a) très satisfaisants
   b) satisfaisants
   c) non satisfaisants

10. Commentaires: _____

_____

_____

_____

Annexe B

Grille pour la planification et l'évaluation
du processus d'accueil des stagiaires au Centre

Grille-résumé

GRILLE POUR LA PLANIFICATION ET L'EVALUATION DU PROCESSUS D'ACCUEIL D'UN STAGIAIRE AU CENTRE

1° Renseignements généraux

Noms des formateurs : _____

Nom du stagiaire : _____

Langue parlée: français ____ Anglais ____ Autre ____

Langue écrite: français ____ Anglais ____ Autre ____

Nationalité : _____

Milieu de travail antérieur: _____

Facilité à remplir le formulaire: oui ____ non ____

Temps prévu: 1 période

Date d'entrée : _____

Date de départ : _____

Départ après : _____ semaine(s) _____ jour(s)

Motif du départ: _____

2° Planification de l'accueil

	Etapes de l'accueil	Durée: temps prévu	Durée: temps alloué	Matériel requis: diaporama	appareil a.v.	questionnaire	guide d'appr.	autre
1o jour	• rencontre des 3 formateurs	2p.	23	16				
	• présentation et visionnement du diaporama	1p.						
	• administration du questionnaire diaporama	.5p.						
	• questionnaire-projecteur	.5p.						
	• visite des ateliers	1p.						
	• remise du 1er guide d'appr.	1p.						
2o jour	• rencontre avec le directeur du Centre	2p.						
	• initiation au travail (atelier)	1p.						

3° Réactions exprimées verbalement par le stagiaire

	Il pose des questions pertinentes au sujet de: l'équipement	le travail des autres stag.	la provenance des autos	autres	Il se dit intéressé	Il se dit peu ou pas intéressé	Il parle de choses non pertinentes	Il est silencieux
1o jour	23	16	21	16	27	0	3	5
					27	1	0	2
					28	1	0	3
					26	2		1
	14	17	1	1	10	5	2	3
					26	0	0	2
2o jour				1	12	0	0	7
					28	3	1	1

4° Renseignements et perceptions du stagiaire par le formateur:

	a des connaissances en mécanique: oui	non	s'associe au groupe: oui	non	attitude traduit son intérêt: oui	non	semble nerveux: oui	non	a complété ses exercices: oui	en partie	non
1o jour	20	9	11	12	15	4	17	10	0	0	0
	0	0	0	0	1	0	2	4	27	0	0
	0	0	0	0	0	0	2	1	28	0	0
	0	0	0	0	0	0	2	1	28	0	0
	0	1	15	6	12	3	5	0	1	0	0
	0	0	4	2	0	0	9	4		0	0
2o jour	0	0	5	0	0	0	0	1	22	0	0
	3	2	4	2	6	0	12	6	1	0	0

5° Evaluation globale du processus d'accueil

Jusqu'à quel point les aspects suivants vous semblent-ils adéquats?	Réponses: très	moyennement	pas
a) ordre des étapes			
b) temps prévu			
c) matériel (diaporama, questionnaire, guide, etc.)			
d) le processus d'accueil en général			

Résultats:

Q. - diapo: _____

Q. - projecteur: _____

REMARQUES du formateur: voir Verso

Annexe C

Questionnaire-diaporama

QUESTIONNAIRE - DIAPORAMA

Après avoir regardé toutes les diapositives,
arrête l'appareil et réponds au questionnaire
suivant.

Fais vérifier par le formateur [ ]

Lis attentivement chaque question et encercle la lettre qui correspond à la bonne réponse. Tu encercles une seule lettre.

1. La partie jaune de la maquette représente:

   A. le magasin;
   B. l'endroit où tu pourras te procurer un casier;
   C. les toilettes;
   D. la section dans laquelle tu travailleras.

2. Combien y a-t-il de personnes à ta disposition pour te venir en aide tout au long de ton cours?

   A. 3;
   B. 5;
   C. 8;
   D. 10.

3. Le directeur du centre est:

   A. Yvon Campeau;
   B. Lionel Arseneault;
   C. Yvan Lajeunesse;
   D. François Salesse.

4. Roland, Denis et Gaston, sont:

   A. des étudiants;
   B. des conseillers d'orientation;
   C. des apprentis mécaniciens;
   D. des formateurs.

5. Un formateur te rencontrera pour:

   A. t'aider à réparer ton auto;
   B. te faire visiter l'école;
   C. t'aider à planifier ta formation;
   D. te prêter des outils spéciaux.

6. En combien de phases se fera ton apprentissage?

   A. 2;
   B. 3;
   C. 4;
   D. 5.

7. Durant la phase "laboratoire", tu auras l'occasion de:

   A. travailler avec un moteur sur banc sous la supervision de ton formateur;
   B. travailler avec une vraie voiture sous la supervision de ton formateur;
   C. travailler en prenant toutes les responsabilités;
   D. travailler avec une vraie voiture sous la supervision de tes copains.

...3/

8. Sur le tableau-synthèse, tu verras à la suite de ton nom:

   A. la photo de ton formateur;
   B. la liste de tous les objectifs à atteindre;
   C. le nom du conseiller d'orientation;
   D. la liste des outils dont tu auras besoin.

9. Sur le tableau-synthèse, l'indicatif vert signifie:

   A. qu'une phase n'a pas été réussie;
   B. que le formateur est absent;
   C. qu'une phase a été complétée et réussie;
   D. que le formateur doit te poser des questions.

10. Ton évaluation se fera:

   A. à la fin de chaque objectif;
   B. à tous les deux objectifs;
   C. à tous les quatre objectifs;
   D. à la fin de ton cours.

11. L'apprenti-mécanicien que tu as vu travaille:

   A. dans une usine d'assemblage;
   B. dans une station-service;
   C. chez un vendeur d'automobiles;
   D. chez un fabriquant d'automobiles.

...4/

12. Durant ta première semaine au Centre, ton parrain t'aidera à:

A. te faire des amis;

B. te trouver un emploi;

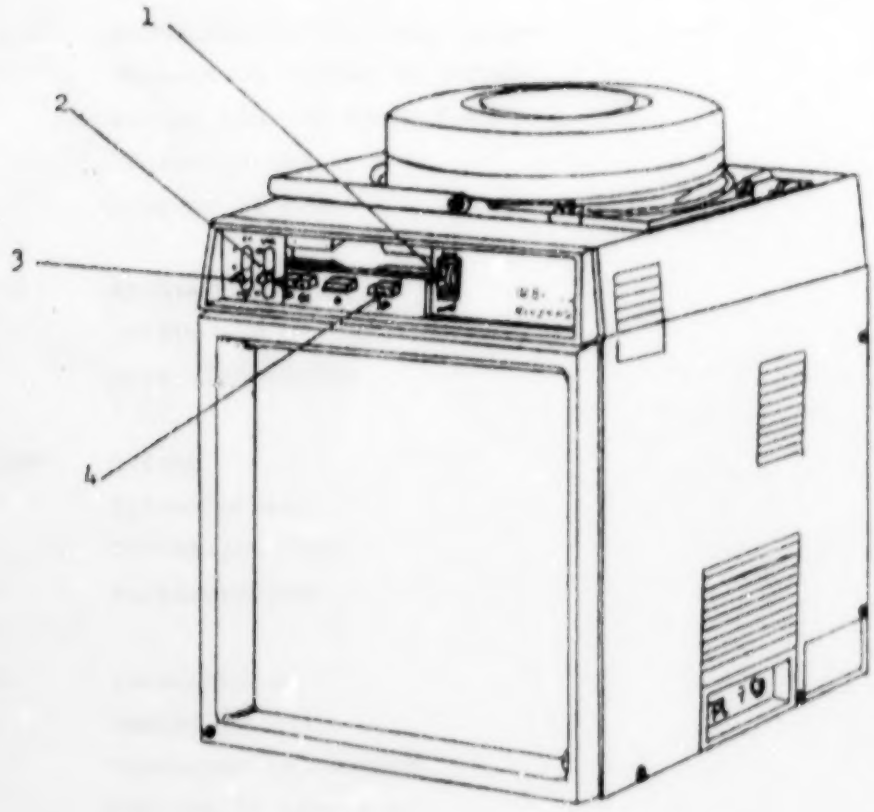
C. arriver à l'heure;

D. choisir tes outils.

Annexe D

Questionnaire-projecteur
Liste des réponses acceptées

QUESTIONNAIRE PROJECTEUR



Donne le rôle des commandes:

1.- _____

2.- _____

3.- _____

4.- _____

Fais vérifier par le formateur [O]

QUESTIONNAIRE PROJECTEUR

Réponses acceptées:

1.- (VOLUME) Augmenter ou diminuer le son
Baisser ou monter le volume
Mettre plus ou moins fort
Règler le son
Ajuster le son

2.- (PAUSE) Arrêter la cassette
Arrêter la parole
Arrêt temporaire

3.- (ON-OFF) Switch
Allumer-fermer
Ouvrir-éteindre
Partir-arrêter

4.- (REW) Ré-embobiner
Rewind
Retourner la cassette
Reculer la cassette

Annexe E

Sources des instruments de mesure utilisés

Sources des instruments de mesure présentés en annexe

- Grille pour la planification et l'évaluation du processus d'accueil d'un stagiaire au Centre (Annexe B):

  Conception: Jean Villeneuve
  Gabriel Goyette
  Hermann Duchesne

  Adaptation au projet: Claudine Nézet-Séguin

- Questionnaire - diaporama (Annexe C):

  Roland Giroux
  Gaston Guimond
  Claudine Nézet-Séguin

- Questionnaire - projecteur (Annexe I):

  Roland Giroux
  Gaston Guimond

Annexe F

Grille pour la planification et l'évaluation
du processus d'accueil des stagiaires au Centre
(version remaniée suite à l'expérience)

Guide de l'animateur de l'évaluation du processus d'accueil d'un stagiaire

Noms des formateurs : _____ / _____

Nom du stagiaire : _____

Langue parlée: français ___ anglais ___ autre ___

Langue écrite: français ___ anglais ___ autre ___

Nationalité : _____

Milieu de travail antérieur: _____

Habileté à remplir le formulaire : oui ___ non ___

Date d'entrée: _____

Date de départ: _____

Départ après: _____ semaine(s)

Motif du départ: _____

_____

_____

2° Planification de l'accueil			3° Réactions exprimées verbalement par le stagiaire		4° Renseignements et perceptions du stagiaire par le formateur		5° Évaluation globale du processus d'accueil
Étapes de l'accueil	Durée		Il pose des quest. pertinentes				Aspects mal compris ou aspects suivants vous semblent-ils adéquats?
	Temps prévu	Temps alloué	oui	non		oui non	
1er jour • rencontre en l'absence du formateur	1r.		• équipement		• a déjà fait carrière en mécanique		a) ordre des étapes
• présentation et accompagnement du stagiaire	1r.		• travail des autres stag.		• s'associe au groupe		b) temps prévu
• administration du questionnaire-diaporama	2n.		• provenance des autos		• attitude très intéressé		c) matériel (diaporama, questionnaire, guide, etc.)
-du questionnaire-projecteur	2n.		• se dit intéressé		• semble nerveux		
• visite des ateliers	1n.		• parle de choses non pertinentes		• a complété ses exercices		d) le processus d'accueil en général
• remise du 1er guide d'entr.	1n.						
2e jour • rencontre avec le directeur du centre	2n.						
• initiation au travail (atelier)	1n.						

Résultats: Pr = a 55 minutes

1. - diapo.: /

2. -projecteur: /

CODE
1 peut satisfait
2 moyen satisfait
3 très satisfait

Annexe G

Liste des documents produits
dans le cadre de PERA - Enseignement professionnel

LISTE DES DOCUMENTS PRODUITS
DANS LE CADRE DE PERA - ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

1. Le projet PERA - Enseignement professionnel, Description générale, (Gabriel Goyette, Jean Villeneuve).

2. Le moteur d'automobile: élaboration d'un guide d'apprentissage individualisé.
(Pierre Lefebvre, André Bédard)

3. Le circuit d'allumage, Enseignement à l'aide d'une maquette.
(J.-C. Biguet)

4. Le système d'allumage électronique.
(Roger Barthell, Arthur Charest, Claude Gamache)

5. Mise au point d'une nouvelle stratégie d'accueil des stagiaires au Centre Daniel-Johnson.
(Roland Giroux, Gaston Guimond)

6. Langage de l'architecture: élaboration d'un guide pédagogique et construction d'une maquette.
(Robert Lavoie)

7. Dessin technique, Guide de l'étudiant.
(Régis Evrard)

8. Instruments de mesurage et de traçage.
(Lucien Dubois)

9. Je produis de l'électricité.
(Jean-Guy Lalande)

10. Revalorisation du secteur professionnel au secondaire.
(Jacques Chevrier)